

Leadership – Management Transversal



1. Le public

- Encadrants confirmés ou débutants
- Pas de prérequis.

2. Les objectifs pédagogiques

Les participants seront capables de :

Jour 1

- Mieux appréhender la notion de Management Transversal
- Analyser de manière stratégique l'environnement des projets.
- Savoir mettre en place un management transversal réussi dans les contraintes de disponibilité et de territoires.
- Obtenir la coopération des acteurs et des groupes sans autorité statutaire.
- Mobiliser et maintenir l'engagement des équipiers de manière durable.

Jour 2

- Mettre en place des outils et méthodes pour optimiser la coordination et la communication transversale.
- Développer les compétences relationnelles sans lien hiérarchique.
- Accroître son pouvoir de négociation collaborative et de coopération.
- Faire face aux situations difficiles : désaccord, non implication, attitudes bloquantes...
- Mettre en œuvre les acquis du stage dans son quotidien professionnel.

3. Programme du séminaire

Jour 1

❖ **Mieux appréhender la notion de « Management Transversal »**

L'analyse stratégique de l'environnement des projets interministériels.

Définition du management « transversal » ou « fonctionnel »

Le modèle matriciel et les structures en réseau

Appréhender la complexité du système et des groupes-projets

Les enjeux du management transversal et le sens du projet au sein de chaque structure.

❖ **Les clés d'un management transversal réussi en tenant compte des contraintes**

Comment structurer le mode de fonctionnement transversal pour optimiser la mise en œuvre du projet.

Clarifier la finalité du projet et se mettre d'accord sur des objectifs communs.

Les processus de décision au sein des groupes : Identifier les structures d'arbitrage et les organigrammes de décisions

❖ **Obtenir la coopération des acteurs et des groupes sans autorité statutaire : outils méthodologiques**

Le cadrage du travail : principe d'organisation du travail collectif

Les modes de contribution à distance : les rôles attendus et les tâches demandées

Animer un groupe sans lien hiérarchique : savoir analyser les enjeux et stratégies des acteurs

Savoir repérer les jeux et les conflits potentiels

Assurer la coordination : les différents modes d'échanges et de participation : avantages et inconvénients – présentiel ou à distance

❖ **Comment agir pour mobiliser et maintenir l'engagement de ses équipiers de manière durable : le leadership du manager de projet**

Les leviers d'influence ; un nouveau modèle de leadership au sein du projet : le modèle « cœur corps esprit »

La plus-value du rôle et les qualités du manager de projet : comprendre son style d'animateur sans lien hiérarchique

Développer son charisme.

Jour 2

❖ **Optimiser la coordination et la communication transversale : outils et méthodes**

L'importance de la communication transversale au sein d'un groupe projet.

Les différentes contributions : les relations clients- fournisseurs internes.

Les différentes formes de communication : développer une logique de réseau

Les besoins de chacun des acteurs : en termes de disponibilité, maturité d'équipe

Comment mieux travailler à distance : les outils pratiques du management à distance (outils Internet, plateformes collaboratives, réunions téléphoniques, vidéoconférence etc..) les plus et moins des outils disponibles

❖ **Développer ses compétences relationnelles sans lien hiérarchique**

Développer la coopération : la négociation collaborative

Comment mieux structurer sa communication

Comment se développe la coopération dans l'entretien

Trouver les bons arguments pour faire adhérer les acteurs

Comment fixer des objectifs et suivre les résultats

Savoir vendre un projet en interne

Arbitrer les décisions

Faire face aux situations difficiles

Développer les échanges : comment accroître son assertivité, éviter les attitudes bloquantes ou agressives.

Comment faire face à un désaccord.

Comment recadrer un collaborateur

Remobiliser un collaborateur démotivé

La communication non verbale : posture, gestes, utilisation de l'espace

La gestion des difficultés : conflits, agressivité, etc.

• **Mises en pratique**

Chaque participant sera sollicité pour réfléchir à une mise en pratique concrète à mettre en œuvre dans sa communication managériale avec ses collaborateurs.

4. Pédagogie

- Nous proposons une **formation très pragmatique** basée sur l'expérience des participants.

La pédagogie active utilise une alternance d'éléments méthodologiques, d'exercices et de méthodes d'animation participative :

De nombreux sous-groupes sont proposés afin que les participants puissent échanger leurs points de vue, leurs pratiques ou leurs difficultés.

- Les méthodes et outils présentés visent à apporter des **réponses opérationnelles** et immédiatement exploitables.
Nous sollicitons les participants pour qu'ils mettent en pratique la méthodologie proposée au travers de leurs projets

